

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BP3K KECAMATAN BUKIT MALINTANG KABUPATEN MANDAILING NATAL

Oleh :

Elvina¹, Ade Hadijatul Z Harahap², Muhammad Ardiansyah³

¹Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal
email: elvinatarigan1931@gmail.com

²Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal
email: adekhaidajul@gmail.com

³Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal
email: mardiansyah@stain-madina.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BP3K Kecamatan Bukit Malintang Kabupaten Mandailing Natal. Populasi penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Kantor BP3K Kecamatan Bukit Malintang Kabupaten Mandailing Natal berjumlah 42 orang, dan dilakukan penarikan sampel sebanyak 42 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan observasi. Sedangkan teknik analisisnya menggunakan Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BP3K Kecamatan Bukit Malintang Kabupaten Mandailing Natal. Berdasarkan hasil frekuensi dan persentase jawaban responden dengan 8 item pertanyaan terkait variabel disiplin kerja (X), menunjukkan skor rata-ratanya adalah 3,78 dan masuk dalam kategori baik. Berdasarkan hasil frekuensi dan persentase jawaban responden dengan 9 item pertanyaan terkait variabel kinerja (Y), menunjukkan skor rata-ratanya 3.78. Untuk menguji hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BP3K Kecamatan Bukit Malintang Kabupaten Mandailing Natal yang dilakukan dengan analisis regresi sederhana menggunakan uji t. Berdasarkan hasil olahan data, diketahui bahwa pada variabel disiplin kerja dengan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $2,924 > 2,020$ dan sig $0.006 < 0,05$ dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this research is to determine the magnitude of the influence of work discipline on employee performance at the BP3K office, Bukit Malintang District, Mandailing Natal Regency. The population of this study was the entire BP3K office of Bukit Malintang District, Mandailing Natal Regency, totaling 43 people, and a sample of 42 people was taken. Data collection was carried out using questionnaires and observations. Meanwhile, the analysis technique uses Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 26. The research result show that work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the BP3K office, Bukit Malintang District, Mandailing Natal Regency. Based on the results of the frequency and percentage of respondents' answers to 8 question items related to the work discipline variable (X), the average score is 3.78 and is in the good category. Based on the results of the frequency and percentage of respondents' answers to 9 question items related to performance variable (Y), the average score is 3.78. to test the third hypothesis which states that work discipline influences the performance of BP3K employees, Bukit Malintang District, Mandailing Natal Regency, this was carried out using simple regression analysis using the t test. Based on the results of the data processing, it is known that the work discipline variable with a value of t calculated $>$ t table is $2.924 > 2.020$ and sig $0.006 < 0.05$, thus H_a is accepted and H_o is rejected.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi, lembaga atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas kegiatan, dan tindakan dalam sebuah organisasi, lembaga atau perusahaan. Sumber daya tersebut berupa sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Diantara semua sumber daya tersebut, yang paling penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang dipergunakan untuk menggerakkan dan mendayagunakan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan. (Suhartini, 2012).

Kantor Dinas Pertanian atau UPT BP3K Kecamatan Bukit Malintang Kabupaten Mandailing Natal adalah Dinas Cabang yang mengurus tentang bagian penyuluhan, pertanian, perikanan dan kehutanan dikantor Cabang Kecamatan Bukit Malintang. “Tanahku Tanah Surga, Tanah Gersang Jadi Hijau.” Begitulah motto Balai Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Kehutanan (BP3K) Bange, Mandailing Natal. Dengan motto tersebut, BP3K yang berdiri sejak 1980 menjalankan kegiatannya.

BP3K Bange merupakan salah satu BP3K di Kabupaten Mandailing Natal (Madina) yang wilayah kerjanya sebelah utara, letaknya berbatasan dengan Kecamatan Siabu, sebelah Selatan dengan Kecamatan Panyabungan Utara, sebelah barat dengan Kecamatan Naga Juang dan sebelah timur berbatasan dengan Kecamatan Panyabungan Barat. Wilayah kerja BP3K Bange memiliki luas 2.142,5 ha dengan penggunaan lahan terdiri atas sawah irigasi desa (532,6 ha), perkebunan rakyat (1.520,2 ha), hortikultura (43 ha), kolam (42 ha) dan lahan pekarangan (4,7 ha).

Dari hasil pengamatan yang saya lakukan selama kurang lebih 8 bulan kedepan, kinerja pegawai yang kurang efektif dapat dilihat dari datang dan pulang yang tidak tepat waktu, masih menggunakan jam istirahat yang cukup lama dan masih adanya pegawai yang tidak mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik, hal ini disebabkan tidak maksimalnya pemberian tugas yang jelas pada pegawai sehingga partisipasi pegawai tidak maksimal. Disiplin menurut islam adalah suatu bentuk taat pada peraturan yang telah ditetapkan oleh Allah. Hal tersebut diperkuat dengan adanya firman Allah dalam Surah An-Nisa ayat 59 yaitu:

طِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ بَيْنَهُمُ الَّذِينَ آمَنُوا
فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ مِنْكُمْ
طُذُّوا لَكُمْ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ

“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri diantara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”, Qs.An-Nisa : 59 (Dep.Agama RI Al-Qur’an dan Terjemahannya, 2014).

Disiplin telah menjadi satu ilmu yang diajarkan dalam ajaran agama islam. Disiplin sangat diperlukakan dalam kehidupan sehari-hari, apalagi sikap tersebut sangat berpengaruh pada kesuksesan kita masa depan. Disamping mengandung arti taat dan patuh pada peraturan, disiplin juga mengandung arti kepatuhan kepada perintah pemimpin, perhatian dan kontrol yang kuat terhadap penggunaan waktu, tanggung jawab atas tugas yang sedang diamanahkan, serta kesungguhan terhadap bidang keahlian yang

ditekuni.

Islam mengajarkan kita agar benar-benar memperhatikan dan mengaplikasikan nilai-nilai kedisiplinan dalam kehidupan sehari-hari untuk membangun kualitas kehidupan masyarakat yang lebih baik terutama sesuai ajaran Islam. Adapun keutamaan disiplin dalam Islam adalah:

1. Disiplin merupakan bentuk taat kepada Allah.
2. Disiplin dapat menghindarkan dari sifat lalai.
3. Dimudahkan rezekinya.
4. Mendapatkan keseimbangan dunia dan akhirat.
5. Menjadi ahli dalam bidangnya.

Disiplin adalah praktik batin yang tercermin dalam tindakan yang bertujuan untuk menjaga orang dalam ketaatan pada aturan. Disiplin ini diharapkan dapat melatih seseorang untuk mematuhi peraturan, memperlancar proses dan pencapaian tujuan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri seseorang terhadap peraturan dan ketetapan yang ada dalam organisasi. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin dibedakan menjadi beberapa jenis, diantaranya adalah disiplin preventif merupakan cara manajemen untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja. Disiplin progresif ialah intervensi manajemen kepada pegawai yang kinerjanya tidak memuaskan organisasi sebelum pegawai diberi sanksi atau diberhentikan. (Darsono dan Siswandoko, 2011) Disiplin adalah kunci sukses, menaati perintah pimpinan tentang peraturan yang berlaku dan kesediaan melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan,

selama tidak melanggar Al-Qur'an As-Sunnah. Adanya sikap disiplin mengerjakan amal saleh dan mengharap ridho Allah SWT. Allah lebih menyukai perbuatan yang sedikit tapi dikerjakan secara terus menerus dari pada amalan yang besar namun dilakukannya hanya sekali-kali. (Bulletin Darul Qosim, 2010)

Adapun masalah yang sering dihadapi pegawai yaitu mengenai kinerja pegawai adalah :

- Kurangnya pemahaman tentang tugas yang diberikan.
- Kurangnya motivasi yang dilakukan pimpinan dalam pemberian tugas dan tanggung jawab.
- Masih menggunakan absensi manual sehingga kehadiran pegawai masih kurang terkontrol.
- Kurangnya kesadaran pegawai untuk mengikuti apel pagi dikantor daerah.

Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, disiplin dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat di cegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara pegawai untuk datang tepat waktu. Dengan datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan kinerja akan meningkat, melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Guna mewujudkan organisasi yang pertama harus dibangun dan ditegakkan dalam perusahaan tersebut adalah kedisiplinan pegawai.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data yang kualitatif di angkakan/scoring. Penelitian

kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat di analisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasional dengan tujuan untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi. Dari jenis masalah yang ingin dikaji, penelitian ini merupakan penelitian korelasi. Dimana penelitian korelasi, menurut Arikunto (2013:37) adalah penelitian yang dimaksud untuk mengetahui ada dan tidaknya hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.

A. Populasi dan Sample

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada pada Dinas Badan Penyuluh, Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kecamatan Bukit Malintang Kabupaten Mandailing Natal yang dinyatakan jumlah pegawainya sebanyak 42 orang total keseluruhan Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Suharsimi Arikunto 2006:131). Apabila jumlah responden kurang dari 100, sampel diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada di Kantor BP3K Kecamatan Bukit Malintang Kabupaten Mandailing yaitu sebanyak 42 orang.

B. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan, maka digunakan metode pengumpulan data yaitu metode yang digunakan adalah :

a) Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu

wawancara dan kuisisioner.

a) Kuesioner (Angket)

Kuesioner (angket) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018).

C. Teknik Analisis Data

Teknik pengolahan data kuantitatif untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai, dapat menggunakan teknik pengolahan data:

1) Teknik Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2013). Teknik validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions), untuk mengetahui instrumen penelitian mampu mencerminkan isi sesuai hal dan sifat yang diukur, artinya setiap butir instrumen telah benar-benar menggambarkan keseluruhan isi atau sifat bangun konsep yang menjadi dasar penyusunan instrumen. Program SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS 26. Untuk pengujian ini digunakan korelasi antar skor butir pertanyaannya dengan total skor konstruk atau variabel. Kriteria dalam pengujian ini jika:

$R_{hitung} > R_{tabel}$ maka pertanyaan valid

$R_{hitung} < R_{tabel}$ maka pertanyaan tidak valid

2) Teknik Reliabilitas

Teknik reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai

indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji realibitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik cronbach alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60. (Ghozali, 2005)

3) Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Sederhana

Data yang diperoleh dari hasil kuisisioner diolah dan dianalisis menggunakan analisis data SPSS, metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi sederhana yang dimaksud untuk mengetahui variabel disiplin (X) dan variabel kinerja (Y). Regresi bertujuan untuk menguji pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain, dengan model persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta x$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

x = Disiplin

a = Konstanta

β = Koefisien regresi

2. Uji Hipotesis

a. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai R akan berkisar antara 0-1, semakin mendekati 1 hubungan antara variabel independen secara bersama - sama dengan variabel dependen semakin kuat. Berikut adalah tabel pedoman untuk

memberikan interprestasi koefisien korelasi. (Sugiyono, 2018)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 -0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

b. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel - variabel independen memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. (Ghozali, 2005)

c. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Nomalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Data yang terdistribusi normal akan memperkecil kemungkinan terjadinya bias. Dalam penelitian ini untuk mengetahui kenormalan terdistribusinya data maka menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test. Apabila nilai Asympt. Sig. suatu variabel lebih besar dari level of significant 5% (> 0,05) maka data tersebut terdistribusi normal, sedangkan jika nilai Asympt. Sig. suatu variabel lebih kecil dari level of

significant 5% ($< 0,05$) maka data tersebut tidak terdistribusi normal.

b) Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui dalam suatu model regresi terdapat persamaan atau perbedaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini menggunakan metode uji Rank Spearman. Pada uji Rank Spearman memiliki ketentuan apabila hitung < 0 , berarti H_0 diterima dan H_a ditolak dan apabila hitung > 0 , berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

c) Uji T (Uji Partial)

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi dapat digunakan rumus :

$$t = R_p \sqrt{n - 3} / \sqrt{1 - R_p^2}$$

Dimana :

R_p = Korelasi parsial yang ditemukan = jumlah sampel

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultansi dengan t table

Harga t hitung selanjutnya dibandingkan dengan harga t tabel dengan taraf kesalahan 5% (uji dua pihak) atau 1%. Ketentuan pengujian bila t hitung lebih besar dari t tabel, maka koefisien korelasi parsial yang ditemukan signifikan (nyata) atau dapat digeneralisasikan. (Sugiyono, 2018).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Apakah ada pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BP3K Kecamatan Bukit Malintang Kabupaten Mandailing Natal?

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri setiap pegawai, karena menyangkut tanggung jawab dan tugas serta kewajibannya (Edy Sutrisna, 2019)

Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dalam sejumlah factor, faktor-faktor tersebut adalah lingkungan eksternal, lingkungan internal organisasi, dan faktor internal pegawai. Ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai terdapat pada perilaku kerja yang harus ditingkatkan (Wirawan, 2015). Disiplin kerja harus dimiliki oleh setiap pegawai agar dapat mendukung tercapainya organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan tanggung jawab diri terhadap organisasi atau perusahaan. Dalam penelitian Ova Nuracto Sofiati (2015), disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik dalam bentuk preventif, korektif, dan progresif. Disiplin kerja pegawai bagian dari faktor kinerja, bahwa salah satu faktor penentuan dari efektivitas kinerja adalah disiplin kerja.

A. Deskripsi Data Penelitian

Keseluruhan jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 responden. Adapun responden dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja pada

Tabel 1 Ditribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis kelamin	Freq	%
1	Laki-laki	24	57%
2	Perempuan	18	43%
Jumlah		42	100%

B. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan dan kelayakan setiap butir angket yang diajukan sehingga suatu variabel dapat diidentifikasi. Alat yang dapat digunakan

dalam pengujian validitas suatu angket atau kuesioner adalah angka hasil korelasi antara skor angket dengan skor keseluruhan responden terhadap informasi dalam kuesioner. Ukuran valid tidaknya satu pernyataan dapat dilihat dari output SPSS versi 26 berupa nilai item statistik masing-masing butir angket.

Suatu butir angket dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r_{tabel} dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dan $df = n - 2$, jadi $df = 42 - 2 = 40$ sebesar 0.3044. hasil output SPSS yang diperoleh untuk uji validitas dari variabel Disiplin Kerja (X) dan Kinerja (Y).

Tabel 2 Nilai Validitas Variabel X (Disiplin Kerja)

Instrumen	r_{tabel}	r_{hitung}	Ket
X.1	0.304	0.765	Valid
X.2		0.766	Valid
X.3		0.733	Valid
X.4		0.745	Valid
X.5		0.663	Valid
X.6		0.647	Valid
X.7		0.703	Valid
X.8		0.582	Valid

Dari tabel 2 tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan pada variabel X yang berjumlah sebanyak 8 item pernyataan dinyatakan valid karena memiliki rhitung yang lebih besar dari rtabel yaitu sebesar 0.304. Selanjutnya, seluruh item pertanyaan digunakan untuk melakukan pengujian selanjutnya. (Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Versi 26)

Tabel 3 Nilai Validasi Variabel Y (Kinerja)

Instrumen	r_{tabel}	r_{hitung}	Ket
Y.1		0.058	Tidak Valid

Y.2	0.304	0.508	Valid
Y.3		0.742	Valid
Y.4		0.643	Valid
Y.5		0.665	Valid
Y.6		0.824	Valid
Y.7		0.776	Valid
Y.8		0.828	Valid
Y.9		0.837	Valid
Y.10		0.744	Valid

Dari tabel 3 tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan pada variabel Y yang berjumlah sebanyak 10 item pernyataan dinyatakan valid karena memiliki rhitung yang lebih besar dari rtabel yaitu sebesar 0.304 kecuali item pertanyaan Y.1 yang dibuang dan tidak digunakan untuk pengujian selanjutnya. (Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Versi 26).

C. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk melihat kestabilan dan konsistensi dari responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pernyataan yang disusun dalam suatu bentuk angket. Hasil uji ini akan mencerminkan dapat atau tidaknya suatu instrumen penelitian dipercaya, berdasarkan tingkat ketepatan dan kemantapan suatu alat ukur.

Standar yang digunakan dalam menentukan reliabel atau tidak reliabelnya suatu instrumen penelitian salah satunya dengan melihat perbandingan antara nilai rhitung dengan rtabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5%). Jika pengujian dilakukan dengan metode Alpha Cronbach maka rhitung akan diwakili oleh nilai Alpha pada tabel berikut ini:

Tabel 4 Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Nilai r	Tingkat Reliabilitas
0,0 – 0,20	Kurang Reliabel

0,20 – 0,40	Agak Reliabel
0,40 – 0,60	Cukup Reliabel
0,60 – 0,80	Reliabel
0,80 – 1,00	Sangat Reliabel

Adapun hasil perhitungan nilai realibilitas untuk variabel Disiplin Kerja (X), dan Kinerja (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Nilai Realibilitas Varian X

Reliabilitas Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.846	8

Berdasarkan tabel 5 di atas terlihat bahwa nilai cronbach's alpha variabel X Disiplin Kerja sebesar 0.846 dengan jumlah pertanyaan sebanyak 8 item. Nilai rtabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5%) dengan jumlah responden n=42 dan $df = n-2 = 42-2 = 40$ adalah 0.3044. Dengan demikian, nilai cronbach's alpha $0.846 > 0.3044$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa angket reliabel. Reliabilitas ini juga ditunjukkan dengan nilai cronbach's alpha sebesar 0,80 – 1,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur sangat reliabel. (Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Versi 26)

Tabel 6 Nilai Realibilitas Varian Y

Reliabilitas Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.885	9

Berdasarkan tabel 4.10 di atas terlihat bahwa nilai cronbach's alpha variabel Y Kinerja sebesar 0.885 dengan jumlah pertanyaan sebanyak 9 item pertanyaan valid. Nilai rtabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5%) dengan jumlah responden n=42 dan $df = n-2 = 42-2 = 40$ adalah 0.3044. Dengan demikian, nilai cronbach's alpha $0.885 > 0.3044$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa angket reliabel. Reliabilitas ini juga ditunjukkan dengan nilai cronbach's alpha sebesar

0,80 – 1 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur reliabel. (Olahan Data, 2023).

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini untuk melihat apakah variabel dependen dan independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan grafik P-Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik terdapat penyebaran mengikuti pola garis lurus maka datanya normal. Jika pada tabel test of normality dengan menggunakan uji nonparametrik Kolmogorov-Smirnov, apabila nilai $sig > 0,05$, maka data berdistribusi normal. (Ghozali, 2013).

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

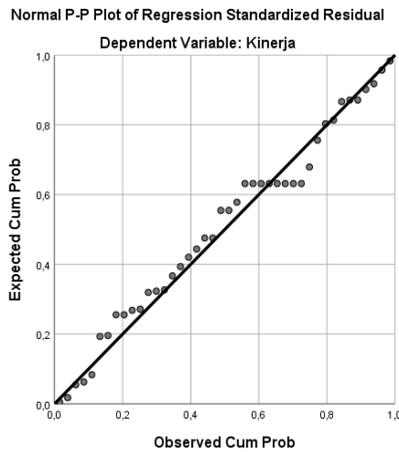
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,96972592
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,105
	Positive	,105
	Negative	-,086
Test Statistic		,105
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Olahan Data SPSS versi 26

Berdasarkan Tabel di atas, setelah diuji melalui nonparametric test dengan langkah-langkah Analyze > Nonparametric Test > 1 Sample K-S pada aplikasi SPSS 26, diketahui bahwa dalam keterangan tabel di atas dapat

dilihat bahwa data berdistribusi normal dengan asumsi $0.200 > 0.05$.

Selain itu, data berdistribusi normal juga dapat dilihat dalam grafik di bawah ini.

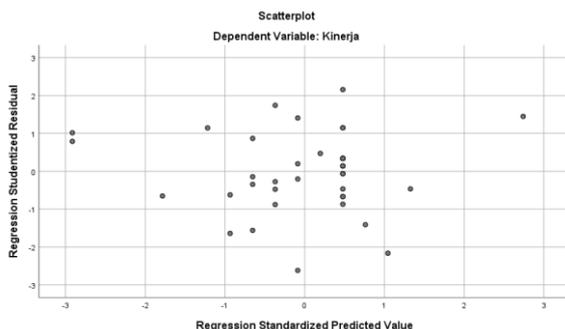


Gambar 1. Grafik P-P Plot

Berdasarkan grafik P-Plot di atas, penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus maka datanya normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dimaksud untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena varian gangguan berbeda antara satu observasi ke observasi lain. Perhitungan heterokedastisitas dapat dilakukan dalam banyak model, salah satunya adalah model chart (diagram pencar) dengan dasar pemikiran sebagai berikut. Hasil uji heteroskedastisitas tersebut dapat ditampilkan pada gambar berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

E. Analisi Regresi

1. Analisis Resresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana merupakan regresi dengan menggunakan satu variabel sebagai penaksir perubahan variabel tergantung atau proses menaksir sebuah fungsi hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,526		2,586	,013
	Disiplin Kerja	,650	,420	2,924	,006

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olahan Data SPSS versi 26

Berdasarkan Tabel di atas dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 17,526 + 0,650 X + error$$

- i. Konstanta sebesar 17,526 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel bebas disiplin kerja sama dengan nol atau tetap maka kinerja akan meningkat sebesar 17,526.
- ii. Disiplin kerja mempunyai koefisien regresi sebesar 0,650 dengan arah positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel disiplin kerja (X) terhadap kinerja (Y). Jika disiplin kerja meningkat maka kinerja juga meningkat. Nilai koefisien sebesar 0,650 artinya jika disiplin kerja dinaikkan sebesar 1% atau dinaikkan satu tingkat maka kinerja naik sebesar 0,650 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.

Pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikansi diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel

Kinerja (Y). Selain itu, pengaruh variabel X terhadap Y juga dapat dilihat dari nilai t hitung > t tabel dengan nilai $2,924 > 2,020$

F. Uji Hipotesis

Dalam mencari pengaruh dan hubungan yang terdapat pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisis Koefisien Korelasi (R), Koefisien Determinasi (R²), dan Uji Simultan (F) dengan menggunakan SPSS for Windows seri 26, adapun hasil uji hipotesis sebagai berikut ini.

1. Uji Koefisien Korelasi (R)

Tabel 8 Hasil uji Koefisien Korelasi

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	,420**
	Sig. (2-tailed)		,006
	N	42	42
Kinerja	Person Correlation	,420**	1
	Sig. (2-tailed)	,006	
	N	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Olahan Data SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 8, nilai koefisien korelasi sebesar 0,420. Berdasarkan pedoman nilai korelasi, nilai berada pada rentang 0,40-0,60 yang artinya tingkat hubungan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja termasuk pada tingkat hubungan yang sedang.

2. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 9 Hasil Uji R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,420 ^a	,176	,156	5,03146

a. Predictor: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Olahan Data SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 9 di atas, diketahui nilai R Square sebesar 0.176. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja adalah sebesar 17,6%. Sedangkan sisanya 82,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan (BP3K) Kecamatan Bukit Malintang. Nilai koefisien regresi sebesar 0,650. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan (BP3K) Kecamatan Bukit Malintang dengan persentase 65%.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian deskripsi data serta analisis data dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian dan persentase jawaban responden dengan 8 item pertanyaan terkait variabel disiplin kerja (X), menunjukkan skor rata-ratanya adalah 3.78 dan masuk dalam kategori baik. Artinya, bahwa kinerja pegawai Badan Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP3K) Kecamatan Bukit Malintang masuk dalam kategori baik.
2. Berdasarkan hasil pengujian dan persentase jawaban responden dengan 9 item pertanyaan terkait variabel kinerja pegawai (Y), menunjukkan skor rata-ratanya adalah 3.78 dan masuk dalam kategori baik. Artinya, bahwa disiplin kerja pegawai Badan Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan

Kehutanan (BP3K) Kecamatan Bukit Malintang masuk dalam kategori baik.

3. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis dapat disimpulkan pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan (BP3K) Kecamatan Bukit Malintang sebesar 0,650. Nilai ini menunjukkan hubungan antara X dengan Y. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan (BP3K) Kecamatan Bukit Malintang.

5. REFERENSI

- Arikunto, 2013. *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktik* Rineka. Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta
- Darsono Dan Tjatjuk, Siswandoko, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*, Nusantara Consuling Jakarta
- Edy Sutrisna, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta
- Ghozali, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Universitas Diponegoro, Semarang
- Gozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Kitab Bughyatul Mutathawii, 2010. *Meneladani Shalat Sunnah Rasulullah*. Bulletin Darul Qosim.
- Ova, Nuracto Sofiati. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus pada Balai Pengembangan Perluasan Kerja Lembang*.
- Sugiono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Suhartini, 2012. *Kinerja Pegawai Suatu Kajian Dengan Pendekatan Analisis Beban Kerja*, Alauddin University, Makassar
- Wirawan, 2015, *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Salemba Empat, Jakarta